



Think Rights!

It is prohibited to pay
DIFFERENT WAGES to
men and women who do
work of EQUAL VALUE.

On the average, women earn less money than men. Jobs where the work force is largely made up of women tend to be lower paid.

The principle of equal pay for work of equal value is designed to remove the element of sex bias from wages, to ensure that persons of different sexes who perform work of equal value to their employers are equally well paid.

Enterprises under federal jurisdiction, such as banks, airlines, practically all railway companies, communications, radio and television companies, federal government departments and crown agencies, the R.C.M.P. and the Armed Forces, are affected by this new law. It is discriminatory for them to pay different salaries to men and women who perform work of equal value.

Employers in Quebec must also, under provincial legislation, pay equal wages for work of equal value. Women working in a category of job where most of the work force is female can compare the value of their work to the value of work performed by a group of men working in the same establishment, whose wages are higher. If the comparison shows that the two types of work are of equal value, then the employer must pay the same wages to both groups.

It works the other way around too; a man can complain that he is not receiving equal pay for work of equal value when his work is compared to that of a woman who is paid higher wages. The principle was originally recognized in law, however, in order to help women achieve wage parity with men.

The value of the work is determined on the basis of skill, effort and responsibility involved in the work and the conditions under which it is performed.

If you think that the value of the type of work you do compares favourably with the value of a higher paid type of job in the same establishment performed by a person of the opposite sex, contact the Canadian Human Rights Commission. If it appears that your situation can be remedied under section 11 of the Canadian Human Rights Act, you will be assisted in filing a complaint with the Commission. The Commission will then investigate your complaint, and if the complaint is substantiated, your employer will be required to correct the situation.

You do not have to be afraid that the person or agency you complain about will pay you back in some way for causing trouble. Anyone who threatens or intimidates a complainant or witness can be convicted of an offence and required to pay a large fine.

Questions Answers

Q Equal pay cases sound pretty complicated. I've heard about job evaluation plans and guidelines and so on. How can I tell if my group is getting a fair deal or not?

A Ask the Canadian Human Rights Commission to help you. The legislation is new, and nobody expects you to be an expert on it. If you contact the Commission, you will be told whether or not your employer comes under federal jurisdiction and if it seems that your situation is the kind that "equal pay for work of equal value" is intended to correct.



Employers are being encouraged to develop this type of analysis of jobs, so they can be sure that they are complying with the Canadian Human Rights Act.

Remember, for there to be a complaint on the basis of equal pay for work of equal value:

— the jobs involved have to be in the same establishment;

— the work can be different; it does not have to be the same or similar work in order to be compared

If you want to get more details on how the principle of equal pay for work of

Q How can you compare two totally different jobs — like key punch operator and heavy equipment operator?

A By rating the jobs on the basis of skill, effort, responsibility and working conditions, it is possible to establish how a job requiring intellectual skills, mental effort and responsibility for accuracy, performed under conditions (let us say) of noise and mental stress, compares to a job requiring physical skills and physical effort, and responsibility for valuable equipment, performed under, for example, conditions of cold weather and physical danger.

Q Can an individual woman make a complaint that she is not being paid as much as an individual man?

A Yes, if she feels that the difference in pay is discriminatory. Investigation might show that the complaint arose from a situation where two occupational groups, one mainly women and one mainly men, were being paid at unequal levels for work of equal value. If so, the settlement of the individual's complaint would probably affect her whole group. On the other hand, if the investigation showed that a particular individual was being underpaid just because she was a woman, and not because her employer systematically undervalued certain types of work, her complaint would be dealt with as involving discrimination based on sex, not equal pay for work of equal value. But it would still be a valid complaint under the Canadian Human Rights Act.

Q My union arrives at our contract through collective bargaining. Where does equal pay for work of equal value come into that?

equal value is going to be implemented, the Canadian Human Rights Commission has published a brochure—"Equal Pay... Interpretation Guide"—which explains the technical terms more fully.

A Both employers and bargaining agents have a responsibility under the Canadian Human Rights Act not to enter into discriminatory agreements. When salary negotiations are going on, therefore, the relative position of your group in the pay scale of the whole establishment must be taken into account so as to insure that your group's wage scale puts you in a position of equal pay for work of equal value.

Q Can you only compare between groups that are all-male and all-female? And what about men? Can they complain that they are not getting paid as well as women?

A The groups do not have to be all-male and all-female, but they must be predominantly male and female. Men would have the same rights as women to file an equal pay complaint, although the principle was originally recognized in law so as to help women achieve wage parity with men.

Contact the Commission at one of the following addresses to get the brochure, to discuss equal pay and your situation, or to find out more about your rights. You are also protected against discrimination based on race, colour, national or ethnic origin, age, sex, religion, marital status, physical handicap, and the conviction of an offence for which a pardon has been granted.

National Office:

Canadian Human Rights
Commission
257 Slater Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151

Regional Offices:

ATLANTIC REGION

Office address:
Lord Nelson Arcade
Room 212, 2nd Floor
5675 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 1H1
Telephone: (902) 426-8380

QUEBEC REGION

Mailing address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

2021 Union Avenue
Room 1115, 11th Floor
Montreal, Quebec
H3A 2S9
Telephone: (514) 283-5218

ONTARIO REGION

Arthur Melgen Building
55 St. Clair Avenue East
Room 623, 6th Floor
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 966-5527

PRAIRIE REGION

Dayton Building
323 Portage Avenue
Room 211, 2nd Floor
Winnipeg, Manitoba
R3B 2C1
Telephone: (204) 949-2189

WESTERN REGION

Montreal Trust Building
789 West Pender, Room 1002
Vancouver, British Columbia
V6C 1H2
Telephone: (604) 666-2251

NEWFOUNDLAND

Human Rights Commission
Department of Justice
Confederation Building
P.O. Box 4750
St. John's, A1C 5T7
Telephone: (709) 737-2709

PRINCE EDWARD ISLAND

Human Rights Commission
180 Richmond Street -
Room 4
P.O. Box 2000
Charlottetown, C1A 7N8
Telephone: (902) 894-7797

NOVA SCOTIA

Human Rights Commission
Lord Nelson Arcade -
3rd floor
P.O. Box 2221
Halifax, B3J 3C4
Telephone: (902) 424-4111

NEW BRUNSWICK

Human Rights Commission
P.O. Box 6000
Fredericton, E3B 5H1
Telephone: (506) 453-2301

QUEBEC

Commission des droits
de la personne
360 rue Saint-Jacques,
Mezzanine
Montréal, H2Y 1P5
Telephone: (514) 873-5146

ONTARIO

Human Rights Commission
400 University Avenue
12th Floor
Toronto, M7A 1T7
Telephone: (416) 965-6841

MANITOBA

Human Rights Commission
Suite 200 - 323 Portage
Avenue
Winnipeg, R3B 2C1
Telephone: (204) 944-3007

SASKATCHEWAN

Human Rights Commission
2604-8th Street East
Saskatoon, S7N 0V7
Telephone: (306) 664-5952

ALBERTA

Human Rights Commission
501 - Edwards Professional
Bldg.
10053-111th Street
Edmonton, T5K 2H8
Telephone: (403) 427-7661

BRITISH COLUMBIA

Human Rights Commission
680 Douglas Street
Victoria, V8W 2B7
Telephone: (604) 387-6861

Human rights legislation varies from province to province with respect to matters under provincial jurisdiction. Contact your provincial human rights commission at one of these locations:





Pensez droits!

Il est interdit de payer un **SALAIRE DIFFÉRENT** aux hommes et aux femmes qui font un **TRAVAIL EQUIVALENT**.



Commission canadienne
des droits de la personne

Canadian Human
Rights Commission

En moyenne, les femmes gagnent moins que les hommes. Les emplois dans lesquels les femmes se retrouvent en grand nombre ont tendance à être moins bien rémunérés.

Le principe de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes a pour but de faire disparaître les préjugés sexuels en ce qui concerne les salaires, de telle sorte que les femmes dont le travail est équivalent à celui qui est accompli par des hommes soient aussi bien payées que ces derniers.

Les entreprises qui relèvent de la compétence fédérale, telles que les banques, la plupart des compagnies aériennes et ferroviaires, les sociétés de communications, de radio et de télévision, les ministères du gouvernement fédéral et les sociétés de la couronne, la Gendarmerie Royale du Canada et les forces armées, sont soumises à cette nouvelle Loi. Elles se rendent coupables d'un acte discriminatoire si elles paient un salaire différent à un homme et à une femme qui exécutent des fonctions équivalentes.

Au Québec, la Charte des droits et libertés de la personne exige des employeurs qu'ils donnent aux hommes et aux femmes un salaire égal pour fonctions équivalentes. Les femmes, qui appartiennent à une catégorie professionnelle composée surtout d'employées féminines, peuvent comparer la valeur de leur travail avec celle du travail accompli, dans le même établissement, par un groupe mieux payé et composé surtout d'employés masculins. S'il est démontré que les deux genres de fonctions sont d'égale valeur, l'employeur est donc tenu de donner aux deux groupes un salaire égal à celui du groupe le mieux payé.

Cette règle s'applique aussi en sens inverse: les hommes peuvent porter plainte s'ils n'ont pas un salaire égal à celui qui reçoivent des femmes pour des fonctions équivalentes. Cependant, ce principe a été reconnu par la Loi surtout pour aider les femmes à obtenir l'égalité salariale.

L'équivalence des fonctions est établie selon les qualifications, les efforts et les responsabilités nécessaires à leur exécution, compte tenu des conditions de travail.

Si vous croyez que la valeur des fonctions que vous remplissez se compare avantageusement à celle d'un emploi mieux rémunéré accompli par un homme dans le même établissement, entrez en communication avec la Commission canadienne des droits de la personne. Si votre situation peut vraisemblablement être redressée en vertu de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, on vous aidera à déposer une plainte auprès de la Commission. Celle-ci fera enquête et si votre plainte est fondée, l'employeur devra corriger la situation.

Vous n'avez pas à craindre que la personne ou l'organisme contre qui vous portez plainte n'use de représailles à votre endroit. Toute personne qui menace ou intimide un plaignant ou un témoin peut être reconnue coupable d'infraction et être condamnée à payer une amende substantielle.

Questions Réponses

Q Les cas de disparité salariale semblent assez compliqués. J'ai entendu dire qu'il existait des méthodes d'évaluation des emplois, des ordonnances et ainsi de suite. Comment puis-je savoir si mon groupe est traité de façon équitable ou non?

R Faites appel à la Commission canadienne des droits de la personne afin de clarifier la situation. La Loi est nouvelle et il est bien normal que vous ne la connaissiez pas parfaitement. Vous pouvez communiquer avec la Commission pour savoir si votre emploi relève de la compétence fédérale et si votre situation peut être corrigée en invoquant le principe de l'égalité de rémunération pour fonctions équivalentes.

On encourage les employeurs à procéder à ce genre d'analyse des fonctions afin de s'assurer qu'ils respectent la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Q Une femme peut-elle, à titre individuel, présenter une plainte parce que son salaire est inférieur à celui d'un homme?

Q Comment peut-on comparer deux emplois entièrement différents, comme celui d'opérateur sur perforatrice et celui d'opérateur de matériel lourd?

R En évaluant les emplois en fonction des qualifications, des efforts et des responsabilités et en tenant compte des conditions de travail, il est possible de comparer un travail qui requiert des aptitudes intellectuelles et des efforts psychiques, qui comporte des responsabilités quant à la précision et qui est accompli dans des conditions telles que le bruit et le stress intellectuel, avec un travail qui nécessite des capacités et des efforts physiques, qui comporte la responsabilité d'un équipement coûteux, et qui est accompli dans des conditions telles que le froid et le danger.

— on peut comparer des fonctions différentes; il n'est pas nécessaire qu'elles soient identiques ou similaires;

Pour de plus amples renseignements sur la manière dont sera appliqué le principe de l'égalité de rémunération pour des fonctions

équivalentes, vous pouvez consulter une brochure publiée par la Commission canadienne des droits de la personne et intitulée: "Égalité de rémunération... Guide d'interprétation"— Vous y trouverez des explications plus élaborées en ce qui concerne les termes techniques.

R Les employeurs et les agents négociateurs sont tenus par la Loi canadienne sur les droits de la personne de ne conclure aucune entente discriminatoire. Aussi, lors de la négociation des clauses salariales, le salaire de votre groupe par rapport à celui de tous les autres groupes du même établissement doit être fixé de manière à respecter le principe de l'égalité salariale pour un travail équivalent.

Q Est-ce que seuls les groupes exclusivement masculins ou exclusivement féminins peuvent se comparer? Les hommes peuvent-ils porter plainte s'ils ne sont pas aussi bien payés que les femmes?

R Il n'est pas nécessaire que les groupes comparés soient composés exclusivement d'hommes ou de femmes, mais ils doivent l'être en majorité. Les hommes peuvent tout aussi bien que les femmes présenter des plaintes en matière de disparité salariale quoique le principe ait d'abord été reconnu par la Loi en vue d'aider les femmes à obtenir des salaires égaux à ceux des hommes.

Pour vous procurer cette brochure ou pour obtenir des renseignements sur l'égalité de rémunération et sur les droits que vous confère la Loi, veuillez vous adresser à la Commission canadienne des droits de la personne à l'une des adresses ci-dessous. La Loi vous protège aussi contre la discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, le sexe, la religion, la situation de famille, le handicap physique et l'état de personne gracée.

Bureau national:

Commission canadienne des
droits de la personne
257, rue Slater
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Téléphone: (613) 995-1151

Bureaux régionaux:

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Adresse du bureau:
Lord Nelson Arcade
Pièce 212, 2ième étage
5675, chemin Spring Garden
Halifax, Nouvelle-Ecosse
B3J 1H1
Téléphone: (902) 426-8380

RÉGION DU QUÉBEC

2021, avenue Union
Pièce 1115, 11ième étage
Montréal, Québec
H3A 2S9
Téléphone: (514) 283-5218

RÉGION DE L'ONTARIO

Adresse postale:
Case postale 3545
Succursale postale
Halifax-Sud
Halifax, Nouvelle-Ecosse
B3J 3J2

Édifice Arthur Melghen
55 est, avenue St-Clair
Pièce 623, 6ième étage
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Téléphone: (416) 966-5527

RÉGION DES PRAIRIES

Édifice Dayton
323, avenue Portage
Pièce 211, 2ième étage
Winnipeg, Manitoba
R3B 2C1
Téléphone: (204) 949-2189

RÉGION DE L'OUEST

Édifice Montréal Trust
789 ouest, rue Pender
Pièce 1002, 10ième étage
Vancouver, Colombie-
Britannique
V6C 1H2
Téléphone: (604) 666-2251

La législation sur les droits de la personne varie selon les provinces en ce qui a trait aux questions qui relèvent de la compétence provinciale. Voici donc les adresses des diverses commissions provinciales des droits de la personne:

TERRE-NEUVE

Human Rights Commission
Department of Justice
Confederation Building
P.O. Box 4750
St. John's, ATC 5T7
Téléphone: (709) 737-2709

ONTARIO

Human Rights Commission
400 University Avenue
12th Floor
Toronto, M7A 1T7
Téléphone: (416) 965-6841

ÎLE DU PRINCE-ÉDOUARD

Human Rights Commission
180 Richmond Street -
Room 4
P.O. Box 2000
Charlottetown, C1A 7N8
Téléphone: (902) 894-7797

MANITOBA

Human Rights Commission
Sulle 200 - 323 Portage
Avenue
Winnipeg, R3B 2C1
Téléphone: (204) 944-3007

NOUVELLE-ÉCOSSE

Human Rights Commission
Lord Nelson Arcade -
3ième étage
P.O. Box 2221
Halifax, B3J 3C4
Téléphone: (902) 424-4111

SASKATCHEWAN

Human Rights Commission
2604-8th Street East
Saskatoon, S7H 0V7
Téléphone: (306) 664-5952

NOUVEAU-BRUNSWICK

Commission des droits
de la personne
C.P. 6000
Fredericton, E3B 5H1
Téléphone: (506) 453-2301

ALBERTA

Human Rights Commission
501 - Edwards Professional
Bldg.
10053-111th Street
Edmonton, T5K 2H8
Téléphone: (403) 427-7661

QUÉBEC

Commission des droits
de la personne
360 rue Saint-Jacques,
Mezzanine
Montréal, H2Y 1P5
Téléphone: (514) 873-5146

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Human Rights Commission
860 Douglas Street
Victoria, V8W 2B7
Téléphone: (604) 387-6661